

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第244號

原告 李懷婕

訴訟代理人 翁毓琦律師（法扶律師）

被告 美商埃培智股份有限公司台灣分公司

法定代理人 江秋霞

訴訟代理人 賴國欽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款合法終止兩造間勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

01 (一) 原告自民國111年3月1日起受僱於被告公司，擔任數位策
02 略專案經理，負責數位策略及製作，工作內容依被告於10
03 4人力銀行之職缺及被告內部組織架構，包含剪輯製作影
04 片、設計社群圖片、發想及執行文案、產出多媒體素材、
05 擬定廣告投放策略等，並非主管職務及負責管理；兩造約
06 定月薪為新臺幣（下同）75,000元，工作時間為週一至週
07 五上午9時至下午6時，且兩造未簽署書面勞動契約、未約
08 定試用期，原告不曾看過被告所提之聘僱合約書，其為被
09 告臨訟製作提出，合約書上無原告簽名，亦無被告法定代
10 理人之簽名，而係簽署Golin Harris之英文名稱。於111
11 年3月4日原告與訴外人即直屬主管紀巧雯會議時，紀巧雯
12 無由對原告人身攻擊、要求原告離職；於111年3月11日原
13 告與被告之法定代理人江秋霞工作會議時，訴外人即被告
14 公司人資主管黃齡儀加入會議並與江秋霞一同要求原告辭
15 職，原告拒絕且於同日向勞動部陳情、於翌日向臺北市政
16 府勞動局申請勞資爭議調解。原告自受雇後均按被告交辦
17 完成工作，包含臉書首映功能測試、廣告投放策略擬定、
18 趣味影片製作等工作，獲得同事及被告之法定代理人肯
19 定，被告無正當理由事由資遣原告，空言指稱原告工作表
20 現不符職務需求、具備勞基法第11條第5款不適任之情
21 形，不符解雇最後手段性原則、勞資爭議處理法第8條規
22 定，為權利濫用之違法資遣，被告終止勞動契約違法而無
23 效，故兩造間勞動契約仍存在，被告拒絕受領原告之勞務
24 給付，仍應按月給付原告薪資75,000元及按月提繳4,590
25 元勞工退休金至原告復職等情。

26 (二) 爰依民法第482條、第487條、勞工退休金條例第6條第1
27 項、第14條第1項、第31條第1項之規定提起本件訴訟，並
28 聲明：1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應
29 自111年3月14日起至原告復職日止，按月於每月5日給付
30 原告75,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按
31 週年利率5%計算之利息。3、被告應自111年3月14日起至

01 原告復職日止，按月提繳4,590元至原告於勞工保險局之
02 勞工退休金個人專戶。4、願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一) 被告資遣原告係於試用期間內，而試用期間應屬締結正式
05 勞動契約之前階段，雙方均得隨時終止契約，毋需具備勞
06 動基準法規定之法定終止契約事由，達大致上不能勝任即
07 可。被告於111年2月18日由訴外人即被告公司人資專員黃
08 雅柔電話告知原告試用期為3個月、於111年2月21日通知
09 錄取時亦以電話及電子郵件告知試用期3個月，原告均表
10 示同意，且被告之新人訓練流程表記載試用期3個月後將
11 評估表現並以書面通知評估通過，可證明雙方約定試用期
12 3個月，又原告與其他同仁溝通困難，被告於試用期間內
13 終止兩造間勞動契約並無權利濫用。

14 (二) 被告以高薪75,000元聘請資深且專業之人員，該職為數位
15 部門主管，須具備內部、外部及客戶間溝通協調能力、協
16 作專業能力等。原告與團隊無法順利溝通協作，時常負面
17 批評或指責團隊、劃分你我、將事情複雜化，致被告公司
18 人員需耗費雙倍以上時間與原告溝通，原告不但未於第一
19 時間協助團隊回應客戶，更向主管抱怨製作專案時遭團隊
20 訊息打擾，更推卸回應客戶不屬於原告之工作範疇，惟製
21 作專案過程中回應工作訊息、與客戶溝通應為數位部門主
22 管之職責要務。又原告專案製作成果不佳、專業能力不
23 足，致專案內容內部審核不通過，被告額外花費62,000元
24 尋求公司外部資源協助製作，可證原告不適任此職務，被
25 告依勞基法第11條第5款終止勞動契約，自屬合法。

26 (三) 被告於111年3月11日詢問原告是否自請離職，原告表示欲
27 以非自願離職方式辦理，嗣原告因停車費用補貼一事與其
28 母親通電話後反悔，將已簽署之非自願離職申請單取走，
29 惟資遣屬單方意思表示，無須原告同意，無論原告選擇自
30 願或非自願離職，被告均已於111年3月11日資遣原告，原
31 告於111年3月15日申請勞資爭議調解，被告於111年4月始

01 知上開調解事件存在，上開期間均非勞資爭議處理法第8
02 條所定調解期間，兩造間勞動契約經被告合法終止，原告
03 自不得請求按月給付薪資及提繳勞工退休金。

04 (四) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴、追加之訴及假
05 執行聲請均駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予
06 宣告假執行。

07 三、兩造不爭執之事實：

08 (一) 原告自111年3月1日起受僱於被告公司，擔任被告公司之
09 數位策略專案經理，每月薪資為75,000元，工作時間為週
10 一至週五上午9時至下午6時。

11 (二) 原告於111年3月11日向勞動部陳情（即原證10），臺北市
12 政府勞動局於111年3月12日寄發電子郵件向原告表示已收
13 到原告線上送出之勞基法勞資爭議調解案件申請（即原證
14 11）。

15 (三) 原告於111年3月14日曾以LINE通訊軟體、電話及電子郵件
16 之方式，通知被告其有工作意願（即原證12至原證14）。

17 (四) 原告於111年3月16日以中壢內壢郵局存證號碼000062號存
18 證信函，通知被告恢復原告原職務並通知原告到班（即原
19 證16）。

20 (五) 兩造於111年4月12日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解不
21 成立。

22 (六) 兩造間另有臺灣臺北地方法院111年度勞全字第19號裁定
23 及臺灣高等法院111年度勞抗字第56號裁定，原告之主張
24 皆被駁回，原告仍不服，提起再抗告，經最高法院以111
25 年度台抗字第1022號裁定駁回再抗告。

26 四、得心證之理由：

27 本件兩造爭執之點在於：（一）兩造間之勞動契約是否有試
28 用期約定？（二）被告依勞動基準法第11條第5款規定，終
29 止與原告間之勞動契約，是否合法？被告於試用期資遣原告
30 有無權利濫用？（三）被告終止與原告間之勞動契約，是否
31 違反勞資爭議處理法第8條規定？如有違反，被告終止勞動

01 契約是否無效？（四）原告請求確認兩造間之僱傭關係存
02 在，是否有理由？如兩造間之僱傭關係存在，原告請求被告
03 應自111年3月14日起至原告復職之日止，按月給付薪資75,0
04 00元及按月提繳勞工退休金，有無理由？茲分述如下：

05 （一）兩造間之勞動契約是否有試用期約定？

06 1、按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主於試用期間
07 內，觀察試用勞工之業務能力、操守、適應企業文化及應
08 對態度，本於具體之事實而為合理、具體與客觀之評價，
09 判斷該勞工如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞動
10 契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當
11 性；易言之，試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長
12 期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此
13 期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作
14 之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。
15 從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工
16 作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再
17 詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故
18 係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性
19 質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，
20 自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109年度
21 台上字第3189號、109年度台上字第2722號、109年度台上
22 字第2374號判決意旨參照）。次按我國勞基法未對試用期
23 間或試用契約制定明文規範，勞雇雙方當得本於締約自由
24 原則自行議定試用期間，若其約定並未違反公序良俗、誠
25 信原則或強制規定，該約定應為合法有效，然審酌試用期
26 間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能
27 力，屬於正式勞動契約之前階試驗、審查階段，其法律上
28 性質乃附保留終止權之約定，雇主以試用勞工不適格為由
29 行使所保留之終止權，法律上容許較大之彈性，勞工權利
30 不若正式任用受一般勞動契約保護，故試用期間不宜漫無
31 限制，應以足以審認勞工是否具備勝任工作能力必要範圍

01 內為限，3至6個月試用期間應屬合理範疇。

02 2、就原告本件請求，被告抗辯稱兩造間之勞動契約中有試用
03 期之約定，原告否認有試用期之約定。經查，依被告所提
04 兩造間之「Terms of Employment」（僱傭契約書）第4.1
05 條約定：「The Employee shall serve a three (3) mon
06 th of probationary period. The probationary period
07 is for the purpose of evaluating the Employee's pe
08 rformance and he/she will be notified in writing u
09 pon successful completion of the probationary peri
10 od.（受僱人有3個月之試用期，試用期之目的在於評估受
11 僱人之表現，如受僱人成功通過試用期，將受書面通
12 知）」（見本院卷第133頁）。原告固否認其曾簽署上開
13 書面契約，並主張其不知悉有試用期乙情，然對照原告所
14 提與被告公司人資人員之電子郵件往來紀錄，被告公司人
15 資專員黃雅柔於111年2月21日下午4時45分寄發標題為：
16 「Employment Notification from GOLIN - Asta Li」
17 （來自被告公司〈按：被告公司之英文名稱為Gollin/Har
18 ris International Inc.〉聘僱通知-原告〈按：原告之
19 英文名為Asta Li〉）之電子郵件予原告（收件者為原
20 告、副本傳送被告公司人資主管黃齡儀及被告法定代理
21 人），內容在於通知原告開始上班日、職務、工作時間、
22 每月薪資、額外福利等，其中有關運動津貼（Gym allowa
23 nce）部分乃載明：「Budget of NT\$1,500 per month (A
24 fter three-mounth probation)（每月1,500元〈3個月
25 試用期過後〉）」，嗣後黃雅柔復於111年2月22日上午10
26 時8分在同一標題信件下寄發電子郵件通知原告有關停車
27 位問題後，原告即於111年2月22日下午7時9分在同標題信
28 件下傳送電子郵件回覆黃雅柔（收件者為黃雅柔，副本傳
29 送被告公司人資主管黃齡儀及被告法定代理人），內容略
30 以：「Dear GOLIN Team, 非常感謝您們的時間並且給與
31 機會及肯定，我很高興能夠收到GOLIN的錄取通知，在審

01 慎評估後，我願意接受這項工作與挑戰，並且期待與團隊
02 共同成長…期待3/1見面，謝謝你們」等語（見本院卷第6
03 55頁至第657頁）。則觀諸上開黃雅柔寄予原告之電子郵件
04 內容，乃明示原告需於3個月試用期後始享有運動津貼
05 之福利，顯然於兩造間存在試用期之約定。而原告續予回
06 覆郵件，並表示同意接受被告之任用，衡諸原告係有相當
07 智識程度及社會經驗之人，亦有相當之工作經驗，果非已
08 知悉此約定內容，當不會逕行應允任職，而應深入探問，
09 以免損己權利。而原告捨此而不為，顯然係已明白兩造間
10 本有3個月試用期之約定，堪認兩造間之勞動契約應存在
11 試用期之約款。又觀諸上開試用期約定之內容，並無若何
12 違反公序良俗、誠信原則或強制規定之情事，期間亦屬合
13 理，自屬合法有效。是被告此部分所辯，應屬可採。

14 （二）被告依勞動基準法第11條第5款規定，終止與原告間之勞
15 動契約，是否合法？被告於試用期資遣原告有無權利濫
16 用？

17 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工
18 終止勞動契約，此觀諸勞基法第11條第5款規定至明。次
19 按試用期間之法律上性質既為附保留終止權之約定，雇主
20 於試用期間拒絕與勞工繼續維持勞動契約，通常採較寬鬆
21 之認定標準，除非雇主有權利濫用之情事，例如解僱事由
22 顯與職業適格性或勞務內容並無關連者，否則即應容許雇
23 主在試用期間內享有較大之彈性，不以嚴格符合勞基法所
24 明定終止事由之要件為必要，如無權利濫用，其終止勞動
25 契約即屬正當。又按雇主於試用期間內，以不能勝任工作
26 為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只
27 要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即可許
28 之（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類提
29 案第11號研討結果意旨參照）。

30 2、本件原告於111年3月11日被告終止勞動契約時（終止勞動
31 契約日期詳如後述），因原告係於111年3月1日起任職，

故仍在3個月試用期內，則揆諸前揭說明，雇主以不能勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度即可。本件被告以原告於試用期間之不能勝任工作為由解僱原告，係以原告應徵本件職務，被告刊登之104人力銀行徵才內容略以：工作內容為：1、FB、YouTube、Instagram & Line社群經營與操作。2、社群活動規劃與執行：020 Event、社群議題操作（論壇、部落格、PTT）、線上活動創意發想與執行。3、KOL分析與專案規劃：KOL分析&選擇、直播規劃與執行、網紅溝通與關係維繫。4、數位內容行銷：影片拍攝與製作、創意圖文產出、多媒體內容。5、社群與數位廣告投遞：社群廣告投遞、關鍵字廣告投遞（SEM）、關鍵字優化（SEO）。6、數據分析與市場趨勢分析；職務類別為：專案管理主管、品牌宣傳及媒體公關人員／主管、網站行銷企劃（見本院卷第167頁），應認被告僱傭原告所任職務應屬主管職務，除為被告進行數位業務開發及製作外，亦應負責行銷、領導團隊及有溝通能力。被告抗辯稱原告於任職期間，於團隊無法順利溝通協作，時常出現負面批評或指責團隊，未認真審視專案資訊、劃分你我、質疑同仁、將事情複雜化等情，並以原告工作期間之LINE通訊軟體工作群組對話紀錄截圖為證（見本院卷第173頁至第209頁、第235頁至第273頁、第281頁至第361頁），觀諸前揭對話紀錄內容，堪認被告前揭指述並非子虛，原告對於被告公司之工作文化及團隊合作，顯有不甚契合，而難以順利完成工作之情事。而原告工作後之成果，因其效果不佳，創意表現、品質等未達被告內部要求，故被告於111年3月7日首映影片前，即於111年3月5日外包予被告公司外人員即訴外人陳易杰重新製作，被告因此另給付62,000元報酬予陳易杰，此亦有被告所提被告公司人員與陳易杰間LINE通訊軟體對話紀錄截圖、匯款紀錄及勞務報酬支付收據影本存卷可考（見本院卷第40

01 5頁至第409頁），亦足認原告之工作成果未能符合被告之
02 標準，前開事證已足認定原告於試用期間大致不能勝任其
03 工作，被告據此於試用期內依勞基法第11條第5款規定終
04 止勞動契約，即屬有據。且因被告本件終止勞動契約所據
05 之事由，亦與被告徵才之職業適格性或勞務內容有相當關
06 連性，難認有何權利濫用之情事。原告就被告於試用期內
07 終止勞動契約係權利濫用之主張，亦未另舉客觀證據以實
08 其說，自非可採。

09 （三）被告終止與原告間之勞動契約，是否違反勞資爭議處理法
10 第8條規定？如有違反，被告終止勞動契約是否無效？

11 1、按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資
12 爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞
13 工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭
14 議行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。而所謂調解期
15 間，係指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並
16 通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或
17 雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終
18 止（行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第101012564
19 9號函文意旨參照）。

20 2、查本件之原告向臺北市政府勞動局聲請勞資爭議調解之調
21 解期間，揆諸前揭解釋，應以臺北市政府勞動局111年3月
22 12日寄發電子郵件向原告表示已收到原告線上送出之勞基
23 法勞資爭議調解案件申請為據。本件被告對原告為終止勞
24 動契約之意思表示時點，參諸原告所填寫之非自願離職申
25 請單所填載之離職日期為111年3月11日（見本院卷第139
26 頁、第625頁），另參諸原告所提其向勞動部陳情之函文
27 內容略以：「…今日（2022/03/11），公司負責人江秋霞
28 偕同公司人資黃姓主管，要求我於今日離開…」（見本院
29 卷第47頁），及被告公司人資主管黃齡儀於111年3月14日
30 上午9時47分許與原告之LINE通訊軟體對話紀錄中對原告
31 稱略以：「Hi Asta早安，沒看到妳進辦公室，請問妳今

天會來辦公室完成離職手續嗎？…」(見本院卷第51頁)，與黃齡儀於同日上午10時許致電原告之內容提及「上週五資遣」之用語(見本院卷第53頁)，並參諸原告於同日上午11時38分許寄發予黃齡儀之電子郵件內容提及：「…3/11, Terry (按：即被告法定代理人) and Amily forced me to sign a resignation letter…」(見本院卷第639頁)，綜合上述客觀證據內容，均堪認被告應係於111年3月11日即對原告為終止勞動契約之意思表示，否則原告本身亦不會一再表示被告法定代理人等人係於111年3月11日要求其「離開」、「sign a resignatuio n letter」。則被告於111年3月11日對原告終止勞動契約時，111年3月12日之勞資爭議調解程序尚未開始，應非在勞資爭議調解期間，且被告本件終止勞動契約亦屬合法，已如前述，故被告所為終止勞動契約之行為並無違反勞資爭議處理法第8條之規定。

(四) 原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，是否有理由？如兩造間之僱傭關係存在，原告請求被告應自111年3月14日起至原告復職之日止，按月給付薪資75,000元及按月提繳勞工退休金，有無理由？

本件被告終止勞動契約應屬合法，已如前述。則兩造間勞動契約既已於111年3月11日終止，則原告本件請求確認兩造間僱傭關係存在，進而請求被告給付復職前之薪資及按月提撥勞工退休金，自屬無據。

五、綜上所述，原告民法第482條、第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求：

(一) 確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二) 被告應自111年3月14日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告75,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三) 被告應自111年3月14日起至原告復職日止，按月提繳4,590元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(四) 願供擔保，請准宣告假執行，為無理

01 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失
02 所附麗，應併予駁回。

03 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
04 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 112 年 1 月 18 日
07 勞動法庭 法 官 陳裕涵

08 以上正本係照原本作成。

09 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 112 年 1 月 18 日
12 書記官 林怡鈺